

## 今月の相談事例（10月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2  
三浦労務経営事務所  
特定社会保険労務士 三浦 茂  
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821  
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

### 【相談】

9月に厚生年金保険料が引き上げられました。来年3月には健康保険料の引き上げが待っています。社会保険料は、利益に関わらず徴収されるので正直きついです。税金は様々に節税する方法が解説されていますが、社会保険については節減する方法はないのでしょうか？

### 【アドバイス】

社会保険についても、節減する方法がありますので、順を追って見てみましょう。その中から自社にあったものを選択されるのが良いでしょう。

### 【資格取得の時期】

業務に調整がつくのであれば、資格取得日は「月初」が良いでしょう。これは、「保険料の徴収は、資格を取得した月から」という法によるものです。月末であっても「1月分の保険料」が徴収されることとなります。

### 【資格喪失の時期】

「退職願」に基づき退職の時期を労働者と合意できるのであれば、資格消失日は「月末の前日」が良いでしょう。これは、「保険料の徴収は、資格を喪失した月の前月まで」となっており、「資格喪失日は、退職日の翌日となる」という法によるものです。末日を退職日とすると、資格喪失日は翌月の1日となってしまいます。

### 【有給消化退職時は、有給を買い上げる】

退職時に、残った有給を全て消化しようという者がいます。そのような場合にも在籍期間には社会保険料が発生します。そこで、消化しようとする有給を買い上げ、在籍期間を短縮させるのです。

### 【昇給7月、降給4月】

4月から6月に支払った報酬に基づき、その年の9月分から翌年の8月分までの保険料が決められます。向こう1年間の保険料の算定基礎となる4月から6月の報酬額を低く抑えることとなります。ただし、就業規則等で定める必要があります。

### 【4月から6月の残業を抑える】

前項に倣い、4月から6月の報酬額を低く抑えるための方策の1つです。

### 【むやみに給与（手当）を引き上げない】

「よく頑張った！」とか、「業績が良かったから！」とかいうことで、期中に基本給や諸手当の引き上げや手当の新設を行わない。「月額変更」で、保険料の引き上げをもたらす結果になりかねません。

### 【育児休業中の保険料免除】

国は、育児休業の普及促進を図るために、育児休業中の社会保険料を被保険者だけでなく事業主負担の保険料も免除しています。育児休業の取得は、会社にとってデメリットがありますが、採用や育成コストの削減が図られるというメリットもあります。また、就労にあたっての安心感の醸成にもなります。

### 〔高年齢雇用継続給付の活用〕

国は、60歳代の雇用を維持するために、一定の雇用保険の被保険者に対し、高年齢雇用継続給付を支給しています。60歳定年を期に報酬月額を下げた場合、下げた金額に応じて給付金が支給されます。最適な雇用条件をシミュレーションするのが良いでしょう。

### 〔組合健保の活用〕

健康保険の制度には、健保組合や組合同保、医師国保、歯科医師国保、5人未満の個人事業が加盟できる建設国保（建設工事業国民健康保険組合）などがあり、「協会けんぽ」に比べ低い保険料率となっているものがあります。保険給付内容が異なったりしてデメリットもありますので、加入要件をよく確かめて利用する方法もあります。

### 〔休職制度、退職金制度〕

就業規則に規定する休職期間の短縮や賃金の一部を中退共（中小企業退職金共済制度）や特退共（特定退職金共済制度）に振り返ることによる節減です。就業規則の不利益変更になり得ますので、従業員に対する十分な説明協議、そして同意取得の手続きが必要になります。士気にも影響しますので、お勧めしません。

### 〔手当の支給方法の改定〕

通勤手当について、1ヶ月定期券代相当を支給するものとしていた場合、最長の6ヶ月定期に変更することによって通勤手当を削減できます。また、住宅手当については、借り上げ社宅方式にすることによって住宅手当そのものを廃止できます。いずれも、就業規則等で規定する必要があります。

### 〔雇用契約〕

パート3/4ルール（就業時間が、通常の労働者の3/4未満のパートタイマーは、社会保険の適用が免除される。ただし、2016.4以降、500人超の事業所は週20H以上時適用。）の他、2ヶ月以内の短期雇用（アルバイト）や4ヶ月以内の季節的業務雇用（お茶の収穫、加工等）も適用が免除されます。また、請負契約とすることによって社会保険の適用は必要なくなります。

### 〔賃金制度〕

時間外労働が少ないか完全月給制であって、賞与を一定額支払うことを就業規則等で定めている企業において、賞与の一部を月々に支払う手当とすることによって、年間1人当たり数千円～数万円削減することができます。

### 〔役員の非常勤化〕

役員を非常勤化することによって社会保険の適用を外すことができます。ただし、経理上の損金処理とするため月額報酬は15万円以内にする必要があります。金額は、顧問税理士さんに確認されるのが良いかと思います。

### 〔役員賞与〕

一般的には、役員報酬は年俸制によって月々一定額を支払うことになっておりますが、月々の報酬を抑え、減額した分を役員賞与（事前確定届出給与）として支払うことによって、標準賞与額の上限である150万円を超えた賞与額について、厚生年金保険料が賦課されなくなります。実施にあたっては、顧問税理士さんと相談して進めるのが良いかと思います。

### 〔番外編〕

常時雇用5人未満の個人事業または、任意適用事業（農林水産、旅館、料理店、理容・美容、クリーニング等のサービス業）を行う個人事業は、社会保険の適用が任意適用事業ですので、それらに該当する場合は、個人事業化することによって社会保険料の負担が無くなります。事業変革となりますので、慎重な対応が必要になります。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）